

A VITIMIZAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO

*Francisco Ribeiro**

SUMÁRIO: 1. Introdução. 2. Noções de vitimologia. 3. Vitimização e direitos humanos. 4. Vitimização no ambiente de trabalho. 4.1 Dano moral. 4.2 Assédio sexual. 4.3. Assédio moral. 5. Conclusões.

*“Os direitos humanos são a única
ideologia legítima neste final de século”.*
(Celso Mello)

1. Introdução

As mudanças nas formas de produção e organização do trabalho trouxeram consequências maléficas para o Direito do Trabalho como a quebra de direitos sociais, reformas no contrato laboral, terceirizações e quarteirizações, crescimento do setor informal, aumento do subemprego, e conseqüente aumento da miséria urbana. As repercussões na vida dos trabalhadores foram imediatas, passando a exigir mais eficiência técnica, espírito competitivo e agressivo, flexibilidade e polifuncionalidade. A reestruturação e conseqüente enxugamento da máquina empresarial exige trabalhar mais com menos pessoas e menores salários. Nesse contexto, surgem patologias diversas no ambiente de trabalho, entre elas o dano moral, o assédio sexual e o assédio moral que afrontam a intimidade, dignidade e a moral do trabalhador.

* Advogado – Mestrando em Direito. Especialista em Direito do Trabalho. Professor da Faculdade de Direito de Cachoeiro de Itapemirim-ES.

O presente trabalho pretende abordar estas formas de agressões vividas pelo trabalhador no ambiente de trabalho sob o enfoque da vitimologia – ciência um tanto quanto desconhecida. Para uma melhor compreensão do tema que estamos expondo, iniciamos com breve incurso no estudo da vitimologia analisando-o em face das normas de proteção dos direitos humanos e prosseguimos com suas facetas no ambiente de trabalho, notadamente frente ao dano moral em sentido mais lato, o assédio sexual e o assédio moral.

A despeito da importância das condições físicas do ambiente de trabalho, dado o número de acidentes de trabalho, e da importância da medicina do trabalho para o ambiente de trabalho sadio, tais temas não serão enfocados neste trabalho dado a complexidade do tema.

2. Noções de vitimologia

Apesar da presença inconteste de vítimas ao longo da História, o estudo da vitimologia é relativamente recente. O termo Vitimologia, segundo a mestra Ester Kosovski,¹ foi empregado pela primeira vez por Benjamin Mendelsohn na obra *The origins of the Doctrine of Victimology*. Porém o precursor dessa ciência, segunda a professora, foi a obra de Hans Von Hentig, intitulada *The Criminal and His Victim*, publicada pela Universidade de Yale em 1948. O primeiro simpósio internacional sobre o estudo da vitimologia ocorreu em Jerusalém, em 1973.

De Plácido e Silva conceitua a Vitimologia como o “*Estudo da personalidade da vítima e de sua influência na motivação e consumação do crime.*”²

A vitimologia está presente em muitos ramos da sociedade, entretanto os estudiosos do direito tendem a

¹ KOSOVSKI, Éster. Fundamentos da vitimologia. *Vitimologia em debate*. Rio de Janeiro: Forense, 1990. p. 3.

² SILVA, De Plácido e. *Vocabulário jurídico*. v. 5. 3.^a ed. Rio de Janeiro: Forense, 1995. p. 262.

ignorar a extensão da disciplina, limitando-na à seara criminal. Alexandre Dumans, melhor explicita a amplitude do estudo da vitimologia ao afirmar que:

...enquanto a criminologia ocupa-se do criminoso, a Vitimologia terá como sujeito a vítima, em seu sentido mais amplo, que ultrapassa o sentido exclusivamente criminal, com, vg, no caso das vítimas de um desastre ecológico.³

O estudo da vítima ocorre por diversos aspectos, entre eles o antropológico, quando o sacrifício de animais e de humanos servia de oferenda aos deuses; Sob a ótica bíblica, chama a atenção o sacrifício de Isaac, quando Deus testa a lealdade de Abraão pedindo a vida de seu filho. Em outra passagem destacamos o “sacrifício” de Cristo em prol da Humanidade, cujo ato - sem embargo das interpretações que pairam sobre a questão - denota a importância do estudo da vítima para a ciência.

A professora, Éster Kosovski relata ainda outros contextos em que o estudo da vítima se insere, entre eles: A vitimização da mulher, do idoso, da criança, do próprio acusado e ainda a criminalização da própria vítima, com a ampliação do conceito de que a vítima é também culpada, na medida em que de alguma forma contribuiu para a conclusão do delito.⁴

Constata-se ainda a presença da vitimologia e suas consequências, no Meio Ambiente, no Direito Administrativo, na economia - vítimas de abuso do Poder Econômico - e mesmo no cotidiano.⁵

³ KOSOVSKI, Éster; PIEDADE, H.; e MAYR, E. Declaração dos princípios básicos de justiça para as vítimas de delitos e abuso de poder. *Vitimologia em debate II*. Rio de Janeiro: Forense, 1997. p. 1-9.

⁴ Ibid. p. 8-9.

⁵ HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. 5.ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

3. Vitimização e direitos humanos

A partir da adoção, em dezembro de 1948, da Declaração Universal dos Direitos Humanos e da Declaração Americana de Direitos e Deveres do Homem (em abril de 1948), houve a abertura do processo de generalização da proteção internacional dos direitos humanos. Com este processo, passou-se visar a proteção do ser humano como tal e não mais sob certas condições do passado, no qual era dirigido a proteção para as minorias, trabalhadores, refugiados, apátridas, e outros. O sistema de tutela vigente, antes do processo de generalização, era o chamado sistema de minoria e mandatos, utilizado na liga das nações, que era antecessor ao sistema de petições individuais atual das Nações Unidas.

As duas Declarações de direitos humanos abriram caminho para a adoção de vários tratados sobre a matéria. Por exemplo, após a Declaração Americana de 1948, foi aprovada, em 1969, a Convenção Americana sobre Direitos Humanos e, em 1963, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, seguida pela Convenção das Nações Unidas de 1965.

A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial transcendeu à simples solução de casos puramente individuais, com deveres de caráter negativo (não apoiar práticas de caráter discriminatório), ou de caráter positivo: dever de todos os Estados partes de tomar medidas eficazes para revisar políticas governamentais nacionais e locais; rescindir ou anular leis que perpetuem a discriminação racial; dever de todos os Estados partes de declarar ilegais e puníveis os atos de disseminação e incitação à discriminação racial, tais como: aperfeiçoamento do ordenamento jurídico interno para fins de proteção legal e judicial contra a discriminação racial; o aprimoramento de políticas públicas para a erradicação das práticas discriminatórias.

Após a Declaração Universal de 1948, multiplicaram-se os tratados “gerais” de direitos humanos, tais como: o Pacto de Direitos Civis e Políticos e o Pacto de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, das Nações Unidas; os “regionais”, como a Convenção Americana, a Convenção Européia e a Carta Africana de Direitos Humanos; e os “especializados”, voltados para determinados setores ou aspectos especiais da proteção de direitos humanos.

Nos tratados especializados, há referências expressas à Declaração Universal de 1948, que constam nos seus preâmbulos, tais como: na Convenção sobre Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial (1965), Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra a Mulher (1979), Convenção sobre os Direitos da Criança (1989), Convenção sobre a Tortura e outros Tratamentos ou Penas Cruéis, Desumanos ou Degradantes (1984).

Percebe-se pela evolução da legislação internacional que houve grande avanço de arcabouços legislativos no intuito da proteção aos vitimizados. O problema transcende fronteiras e necessita de mecanismos de proteção de âmbito internacional.

Mas, tal avanço na proteção das vítimas teve seu ápice com a *Declaração dos Princípios Básicos de Justiça para as Vítimas de Delitos e Abuso de Poder*, deliberada do 7º Congresso das Nações Unidas sobre a Prevenção do Crime e Tratamento do Delinqüente, realizada em Milão, Itália entre agosto e setembro de 1985 e aprovada pela Assembléia Geral da ONU no mesmo ano.

A declaração recomenda que deve ser tomadas medidas para melhorar o acesso à Justiça, ao tratamento justo, ao ressarcimento, à indenização e à assistência social às vítimas de delitos e ainda expressa as principais medidas para prevenção à vitimização decorrente do abuso de poder.

4. Vitimização no ambiente de trabalho

O trabalho exerce papel importante na vida do homem. Pois o desemprego, segundo Stiglitz,⁶ vem acompanhado de problemas e patologias de toda ordem, desde taxas mais elevadas de divórcio e de suicídio, até propensão maior para o alcoolismo.

Se o trabalho tem manifesta importância para o homem, sua falta preocupa também o Estado. Em meados do século XVIII na França, a ociosidade já era motivo de preocupação para a Monarquia Francesa, chegando a impor penas que variavam desde o banimento – considerada morte social –, até a pena capital.⁷ A História da Assistência Social já apontava como critério para ser merecedor da ajuda do Estado ou da Igreja, a necessidade do cidadão estar incapacitado para o trabalho. Mas não solucionava o problema da incapacidade para o trabalho, quando o indivíduo apesar de estar são e querer trabalhar, não o conseguia pela falta de oferecimento do trabalho. Segundo Castel, toda a História da Assistência se move com essa contradição.⁸

O fenômeno da globalização, que derrubou as fronteiras e com elas a autonomia estatal, determinou o “fim” do Direito do Trabalho que está sendo anunciado e é difícil “compreender o que sobrarão do Direito do Trabalho, quando, em decorrência da crise do Estado social, forem completamente abandonados objetivos fundamentais, tais quais: a promoção do emprego e a garantia de equilíbrio entre os atores sociais.”⁹ Neste período de crise, o princípio protetor acabará perdendo seu espaço caso as propostas de flexibilização das relações laborais sejam acolhidas.

⁶ STIGLITZ, Joseph. Empleo, justicia social y bienestar de la sociedad. *Revista Internacional Del Trabajo*. Organización Internacional Del Trabajo. v. 121, nº 1-2, 2002. p. 9-31.

⁷ CASTEL, Robert. *As metamorfoses da questão social*. 4ª ed. Rio de Janeiro: Editora Vozes, 2003. p. 123.

⁸ Ibid. p. 93.

⁹ GOMES, Ana Virgínia Moreira. *A aplicação do princípio protetor no direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2001. p. 98.

Neste contexto o trabalhador é vítima não somente dos fenômenos que assolam nações, mas também dos poderes diretivos que o empregador detêm. Os malefícios na vida do trabalhador são de toda ordem atingindo não somente a saúde, mas também a dignidade e moral gerando distúrbios de toda ordem.

4.1. Dano moral

O vocábulo dano é amplo e significa prejuízo moral ou material causado a uma pessoa. O dano moral se apresenta como aquele que atinge os direitos personalíssimos do indivíduo, isto é, os bens de foro íntimo da pessoa, como a honra, a liberdade, a intimidade e a imagem.

O ser humano a partir do nascimento com vida passa a ser capaz de direito, o que significa capacidade de ser sujeito de direitos e obrigações; de ser sujeito em relações jurídicas. Portanto adquire direitos de personalidade (direito à moral, a honra, a dignidade ao nome, etc). Esses inerentes à pessoa humana e, assim, a ela ligados de forma permanente.

São direitos não patrimoniais e, por conseguinte, inalienáveis, intransmissíveis, imprescritíveis e irrenunciáveis. Nesses termos, todos da sociedade devem respeito a esses direitos, oponíveis *erga omnes*. A sua violação está a exigir uma sanção, ou seja, uma indenização pelo dano causado à vítima.

Rodolfo Pamplona Filho conceitua o dano moral como *"a lesão ou prejuízo que sofre uma pessoa, em seus bens vitais naturais – não patrimoniais – ou em seu patrimônio valorado economicamente."*¹⁰

A fundamentação legal que ampara a indenização pelo dano moral, além de casos específicos do código

¹⁰ PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *O dano moral na relação de emprego*. 3.^a ed. São Paulo: LTr, 2002. p. 43.

civil, encontra-se na carta magna no artigo 5º incisos V e X.

O Direito do Trabalho se apresenta como um campo fértil para a ocorrência do dano moral, pois trata-se de uma relação em que o desequilíbrio entre as partes impera durante todo o contrato de trabalho.

Apesar da existência dos princípios protetores ao trabalhador, diante dos fenômenos da globalização, terceirização e outras tendências flexibilizantes, os princípios aparentam estar em reconstrução e não serem suficientes no cumprimento de seus objetivos.

No ambiente de trabalho, o dano moral pode ocorrer por diversas modalidades, entre elas: pela demissão por justa causa; No exercício irregular ou Abuso de Direito do empregador; Na revista pessoal feita nos trabalhadores; Nos casos de transferências abusivas; Nos casos de acidentes de trabalho ou doença ocupacional na qual o empregador não tenha cumprido normas de medicina do trabalho; Difusão de listas negras no intuito de dificultar a recolocação do trabalhador no mercado de trabalho; Difusão de informações injuriosas a respeito do ex-empregado e ainda nos casos de assédio sexual e moral que abordaremos a seguir.

Enfatiza-se que este rol não é taxativo, pois inúmeras possibilidades ocorrem no dia-a-dia do trabalhador. Saliente-se também que algumas ofensas podem ocorrer mesmo na fase pré-contratual, quando o candidato é passível de atos discriminatórios por motivos dos mais diversos, entre eles, origem étnica, cor, crença religiosa, convicção política ou filosófica e preferência sexual, entre outros.

4.2. Assédio sexual

O assédio sexual é outro dos males que afrontam os trabalhadores, ocorre geralmente contra o sexo

feminino. Entretanto, o fato de homens serem assediados por superiores homossexuais, não descaracteriza o dano. No Brasil, segundo estatísticas da Organização Internacional do Trabalho, citada por Valdir Florindo,¹¹ os índices afirmam que 52% das mulheres economicamente ativas já foram assediadas sexualmente.

Apesar do número alarmante, poucos são os casos levados aos Tribunais devido à dificuldade que a vítima têm de fazer prova do ato ilícito, aliado ao fato do constrangimento que pode sofrer ao longo da marcha processual.

Mas, o escasso número de casos levados à Juízo, não impediu que a Sociedade se organizasse em prol das mulheres, chegando a ser firmado em 1994 a *Convenção Interamericana para prevenir, punir e erradicar a violência Contra a Mulher*, conhecida com a “*Convenção de Belém do Pará*” adotada pela Assembléia Geral da Organização dos Estados Americanos em 6 de junho de 1994 e ratificada pelo Brasil em 27 de novembro de 1995.

Segundo José Wilson Ferreira Sobrinho, citado por Valdir Florindo, o assédio sexual pode ser conceituado como:

...comportamento consistente na explicitação de intenção sexual que não encontra receptividade da outra parte, comportamento esse reiterado após a negativa” pedido de favores sexuais pelo superior hierárquico, com promessa de tratamento diferenciado em caso de aceitação e/ou ameaças, ou atitudes concretas de represálias no caso de recusa, como a perda do emprego, ou de benefícios.¹²

¹¹ FLORINDO, Valdir. *Dano moral e o direito do trabalho*. 3.^a ed. São Paulo: LTr, 1999. p. 86

¹² Ibid. p. 86.

Rodolfo Pamplona Filho, conceitua o assédio sexual como *“toda conduta de natureza sexual não desejada que, embora repelida pelo destinatário, é continuamente reiterada, cerceando-lhe a liberdade sexual.”*¹³

O que marca o assédio sexual é o abuso de poder do empregador frente aos direitos constitucionais de seus subordinados. Pois a Constituição Federal de 1988, no artigo 1o, inciso III, eleva a *“dignidade da pessoa humana”* ao status de fundamento do Brasil enquanto Estado Democrático de Direito e, no seu artigo 5o, inciso X, assegura como direitos invioláveis *“a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas.”*

Há no Congresso Nacional, projeto de lei já aprovado na Câmara dos Deputados inserindo artigo no Código Penal com a seguinte redação:

Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes a exercício de emprego, cargo ou função.

Pena: Detenção de 1 (um) a 2 (dois) anos.

Parágrafo único: incorre na mesma pena quem cometer o crime:

I – prevalecendo-se de relações domésticas, de coabitação ou de hospitalidade;

II – com abuso ou violação de dever inerentes à ofício ou ministério.”

Na relação de trabalho, para que fique caracterizado o assédio sexual, é necessário que o ato desejado pelo agressor seja condição para possibilitar o ingresso ou a

¹³ PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Op.cit., nota 10, p. 101.

manutenção do emprego; que seja condição para promoção na carreira da vítima, ou ainda que tenha o intuito de humilhar, insultar ou intimidar a vítima, pois segundo Valdir Florindo,¹⁴ pode ocorrer também entre funcionários do mesmo nível hierárquico, quando o assédio prejudica o trabalho da vítima de qualquer forma.

Praticado o assédio sexual por intimidação por um empregado sobre outro, portanto, surge a responsabilidade objetiva do empregador pelos danos causados à vítima, sem embargo da possibilidade de rescisão direta do agressor pela prática de incontinência de conduta ou mau procedimento previsto no artigo 482 “b” da Consolidação das Leis Trabalhistas. Por outro lado, se o agressor for o próprio empregador ou seus prepostos, incidirão na rescisão indireta pelo empregador, com base no artigo 483 “e” – prática de ato lesivo da honra do empregado.

4.3. Assédio moral

O assédio moral decorre de um desvio no exercício do poder do empregador nas relações de trabalho, que visa criar um ambiente hostil. Tal desvio é marcado pela exposição da vítima às reiteradas situações de humilhação que degradam e constroem-na durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

Segundo Marie-France Hirigoyen, especialista no assunto, mesmo as vítimas demoram certo tempo a perceberem o mal a que estão expostos:

O assédio nasce como algo inofensivo e propaga-se insidiosamente. Em um primeiro momento, as pessoas envolvidas não querem mostrar-se

¹⁴ FLORINDO, Valdir. Op. cit., nota 11, p. 87.

ofendidas e levam na brincadeira desavenças e maus-tratos. Em seguida esses ataques vão se multiplicando e a vítima é seguidamente acuada, posta em situação de inferioridade, submetida a manobras hostis e degradantes durante um período maior.¹⁵

O assédio moral pressupõe a insistência de condutas que se repetem no intuito de atentar contra o moral e a dignidade da vítima.

Fato que difere o assédio moral das demais formas de agressão à vítima, é que até ela demora a perceber os malefícios, questionando se a culpa não é dela própria:

... a vítima, mesmo reconhecendo seu sofrimento, não ousa verdadeiramente imaginar que tenha havido violência e agressão. Não raro persiste a dúvida 'Será que não sou eu que estou inventando tudo isso, como alguns já me disseram.'

O medo provoca na vítima patologias, das mais diversas, entre eles: crises de choro, dores generalizadas, palpitações, tremores insônia ou sonolência excessiva, depressão, diminuição da libido, sede de vingança, aumento da pressão arterial, dor de cabeça, distúrbios digestivos, tonturas, idéia de suicídio, problemas com bebida e mesmo tentativa de suicídio.¹⁶

Para melhor elucidação de como ocorre o assédio moral, vale a transcrição das estratégias do agressor:¹⁷

¹⁵ HIRIGOYEN, Marie-France. Op. cit., nota 5, p. 66

¹⁶ Dados retirados do site www.assediomoral.org. Acesso em 03/11/2003.

¹⁷ Ibid.

Escolher a vítima e isolar do grupo; Impedir de se expressar e não explicar o porquê; Fragilizar, ridicularizar, inferiorizar, menosprezar em frente aos pares; Culpabilizar/responsabilizar publicamente, podendo os comentários de sua incapacidade invadir, inclusive, o espaço familiar; Desestabilizar emocional e profissionalmente. A vítima gradativamente vai perdendo simultaneamente sua autoconfiança e o interesse pelo trabalho; Destruir a vítima (desencadeamento ou agravamento de doenças pré-existentes). A destruição da vítima engloba vigilância acentuada e constante. A vítima se isola da família e amigos, passando muitas vezes a usar drogas, principalmente o álcool; Livrar-se da vítima que são forçados/as a pedir demissão ou são demitidos/as, freqüentemente, por insubordinação; Impor ao coletivo sua autoridade para aumentar a produtividade.

Seguem práticas comuns utilizadas pelo agressor nas rotinas de trabalho:¹⁸

Começar sempre reunião amedrontando quanto ao desemprego ou ameaçar constantemente com a demissão; Subir em mesa e chamar a todos de incompetentes; Repetir a mesma ordem para realizar uma tarefa simples centenas de vezes até

¹⁸ Ibid.

desestabilizar emocionalmente o trabalhador ou dar ordens confusas e contraditórias; Sobrecarregar de trabalho ou impedir a continuidade do trabalho, negando informações; Desmoralizar publicamente, afirmando que tudo está errado ou elogiar, mas afirmar que seu trabalho é desnecessário à empresa ou instituição; Rir a distância e em pequeno grupo; conversar baixinho, suspirar e executar gestos direcionado-os ao trabalhador; Não cumprimentar e impedir os colegas de almoçarem, cumprimentarem ou conversarem com a vítima, mesmo que a conversa esteja relacionada à tarefa. Querer saber o que estavam conversando ou ameaçar quando há colegas próximos conversando; Ignorar a presença do/a trabalhador/a; Desviar da função ou retirar material necessário à execução da tarefa, impedindo o trabalho; Exigir que faça horários fora da jornada. Ser trocado/a de turno, sem ter sido avisado/a; Mandar executar tarefas acima ou abaixo do conhecimento do trabalhador; Voltar de férias e ser demitido/a ou ser desligado/a por telefone ou telegrama em férias; Hostilizar, não promover ou premiar colega mais novo/a e recém-chegado/a à empresa e com menos experiência, como forma de desqualificar o trabalho realizado; Espalhar entre os colegas que o/a trabalhador/a está com problemas nervoso; Sugerir que peça demissão, por sua saúde; Divulgar boatos sobre sua moral.

A vítima do assédio moral deve reagir à agressão tão o quanto antes. Mas na impossibilidade, algumas posturas são indicadas para tentar inibir ou desestimular o comportamento do agressor:¹⁹

Resistir: anotar com detalhes todas as humilhações sofrida (dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do agressor, colegas que testemunharam, conteúdo da conversa e o que mais você achar necessário); Dar visibilidade, procurando a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já sofreram humilhações do agressor; Organizar. O apoio é fundamental dentro e fora da empresa; Evitar conversar com o agressor, sem testemunhas. Ir sempre com colega de trabalho ou representante sindical; Exigir por escrito, explicações do ato agressor e permanecer com cópia da carta enviada ao D.P. ou R.H e da eventual resposta do agressor. Se possível mandar sua carta registrada, por correio, guardando o recibo; Procurar seu sindicato e relatar o acontecido para diretores e outras instancias como: médicos ou advogados do sindicato assim como: Ministério Público, Justiça do Trabalho, Comissão de Direitos Humanos e Conselho Regional de Medicina (ver Resolução do Conselho Federal de Medicina n.1488/98 sobre saúde do trabalhador); Recorrer ao Centro de Referencia em Saúde dos Trabalhadores e contar a humilhação

19. Ibid.

sofrida ao médico, assistente social ou psicólogo; Buscar apoio junto a familiares, amigos e colegas, pois o afeto e a solidariedade são fundamentais para recuperação da auto-estima, dignidade, identidade e cidadania;

A despeito da importância da legislação para a proteção da vítima, no Brasil há poucas leis de âmbito estadual e no tocante à proteção laboral, há no Congresso Nacional projeto de lei federal, do deputado Inácio Arruda, visando introdução de mais uma modalidade de rescisão indireta com alteração do artigo 483 da CLT com a seguinte redação:

Projeto de Lei Federal nº 5.970/2001

Altera dispositivos do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

O Congresso Nacional decreta:

Artigo 1º - O art. 483 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, passa a vigorar acrescido da alínea "g", com a seguinte redação:

"Art. 483

g) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele, coação moral, através de atos ou expressões que tenham por objetivo ou efeito atingir sua dignidade e/ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusando da autoridade que lhe conferem suas funções."

Artigo 2º - O § 3º do art. 483 do Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, passa a vigorar com a seguinte redação:

“§ 3 Nas hipóteses das letras d, g e h, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo. (NR)”

Artigo 3º - Acrescente-se o art. 484-A ao Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, com a seguinte redação:

“Art. 484-A - Se a rescisão do contrato de trabalho foi motivada pela prática de coação moral do empregador ou de seus prepostos contra o trabalhador, o juiz aumentará, pelo dobro, a indenização devida em caso de culpa exclusiva do empregador.

Mas, como a vida não depende da lei, os casos de assédio moral começam a chegar aos Tribunais Trabalhistas:

ASSÉDIO MORAL – CONTRATO DE INAÇÃO – INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL – A tortura psicológica, destinada a golpear a auto-estima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar a sua dispensa através de métodos em que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resultam em assédio moral, cujo efeito

*é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassada o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corrói a sua auto-estima. No caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de atividade em contrato de inação, quebrando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho, e por consequência, descumprindo a sua principal que é a de fornecer o trabalho, fonte de dignidade do empregado. Recurso improvido*²⁰

O assédio moral causado pelo empregador, além da obrigação de reparar o dano, causa a incidência nas cominações do artigo 483, "d" da CLT – não cumprimento das obrigações do contrato -, pois uma das obrigações das partes que firmam o contrato de trabalho é o respeito à dignidade do outro.

5. Conclusões

O trabalho que ora se encerra destinou-se à análise dos problemas que o trabalhador enfrenta no ambiente de trabalho na perspectiva da vitimologia e dos Direitos Humanos.

O trabalhador deve ser tratado com respeito e urbanidade, da mesma forma que o empregado deve tratar seu empregador. Faz-se necessário ressaltar o fato de o legislador constituinte haver elegido o meio ambiente (art. 225) à categoria de bem de uso comum do povo. Isto impõe ao empregador a obrigação de assegurar ao trabalhador

²⁰ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho - 17ª Região - RO 1315.2000.00.17.00.1 - Ac. 2276/2001 – Relatora: Juíza Sônia das Dores Dionízio - 20/08/02, Revista LTr, ano 66-10/1237. nº 10, out./2002. São Paulo: LTr, 2002. p. 1.237

um ambiente de trabalho sadio, assegurando-lhe o direito de ao ser demitido encontrar-se igualmente, desfrutando de perfeito estado de saúde física e mental para o seu possível e viável retorno ao mercado de trabalho. Pois, é sabido, que o trabalhador só conta com sua força de trabalho para retirar o sustento à sua manutenção, bem como dos seus familiares.

Os Direitos Humanos estão em constante processo de expansão e continuidade, com a ampliação das categorias de proteção em face de determinadas situações dos indivíduos e sua posição na sociedade.

Assim, somos otimistas no sentido de que os mecanismos de proteção ao trabalhador estarão cada vez mais aptos a cumprir seu papel. Preferimos ignorar as vozes que vangloriam a força do capital, e pensar como o mestre Zaffaroni:

Contra las opiniones apocalípticas, quienes creemos que la sociedad no se desintegrará, que la democracia no desaparecerá, que el mundo no será manejado por mil Hitlers locos, que las policías no acabarán monopolizando el crimen y que toda la economía no quedará en manos mafiosas.²¹

Referências:

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho - 17ª Região - RO 1315.2000.00.17.00.1 - Ac. 2276/2001 – Relatora: Juíza Sônia das Dores Dionízio - 20/08/02, Revista LTr, ano 66-10/1237. nº 10, out./2002. São Paulo: LTr, 2002. p. 1.237

CASTEL, Robert. *As metamorfoses da questão social*. 4ª ed. Rio de Janeiro: Editora Vozes, 2003.

²¹ ZAFFARONI, Raúl Eugenio, Libertades Y Garantías de Los Derechos Humanos em América Latina. *Anais da XVII Conferência Nacional da Ordem do Advogados do Brasil*, p. 249-257. Edição Especial

FLORINDO, Valdir. *Dano moral e o direito do trabalho*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 1999.

FREITAS, Manoel Mendes de. A legislação trabalhista, o dano moral e os direitos de personalidade. In: *Os novos paradigmas do Direito do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2001.

GOMES, Ana Virgínia Moreira. *A aplicação do princípio protetor no direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2001.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. 5.ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

KOSOVSKI, Éster. Fundamentos da vitimologia. *Vitimologia em debate*. Rio de Janeiro: Forense, 1990. p. 3-9.

KOSOVSKI, Éster PIEDADE H. e MAYR, E. Declaração dos princípios básicos de justiça para as vítimas de delitos e abuso de poder. *Vitimologia em debate II*. Rio de Janeiro: Forense, 1997. p. 1-9.

MAYR, Eduardo. Atualidade vitimológica. *Vitimologia em debate*. Rio de Janeiro: Forense, 1990. p. 11-23.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *O dano moral na relação de emprego*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2002.

SILVA, De Plácido e. *Vocabulário jurídico*. 3ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 1995.

STIGLITZ, Joseph. Empleo, justicia social y bienestar de la sociedad. *Revista Internacional Del Trabajo*. Organización Internacional Del Trabajo. v. 121, nº 1-2, 2002. p. 9-31.

ZAFFARONI, Raúl Eugenio. Liberdades Y Garantías de Los Derechos Humanos em América Latina. *Anais da XVII Conferência Nacional da Ordem do Advogados do Brasil*, p. 249-257. Edição especial.